



FICHE PRATIQUE

Le temps de travail en application avec la convention collective nationale du sport (CCNS)

Qu'est-ce que le temps de travail ?

Le « temps de travail effectif » correspond à toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La durée légale est « traduite » sous forme mensuelle ou annuelle :

Mensuellement, la durée légale est de 151,67 h
35 heures x 52 semaines / 12 mois = **151,67 h**

Annuellement, la durée légale est de **1 607 h**

365 jours - (104 samedis et dimanches + 8 jours fériés n'étant pas un samedi ou dimanche + 25 congés payés) = 228

228 / 5 jours travaillés par semaine = 45,6

45,60 semaines x 35h semaine = 1 596 => l'administration arrondi à 1 600

1600 heures + 7 heures pour la journée de solidarités = 1 607 h

Le Code du travail prévoit une durée minimale hebdomadaire de travail de **24 h** (ou 104 h par mois). Sauf cas de dérogation légale ou conventionnelle, cette durée s'impose à tous les contrats signés à partir du 1er juillet 2014.

Le cadre réglementaire du temps de travail

Le code du travail précise :

- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures (sauf décret dérogatoire)
- Majoration de salaire pour les heures supplémentaires plutôt que le repos (à défaut de convention)
- Compte épargne-temps / argent

La CCNS précise :

- 8 heures maximum pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans
- 10 heures pour les autres salariés
- Maximum 12 heures (pas plus de deux fois dans la même semaine, ni plus de trois fois par mois, ni plus de 12 jours par an)
- Repos compensateur pour les heures supplémentaires plutôt que la rémunération.

Durées maximum quotidienne :

- Durée maximale journalière :
 - Maximum 10 heures de travail effectif.
 - CCNS offre la possibilité d'un maximum de 12 heures de travail effectif, mais pas plus de 2 jours par semaine, 3 jours par mois et 12 jours par an.
- Amplitude journalière : ne peut pas dépasser 13 heures.
- Repos quotidien : 11 heures consécutives.



Durée maximum hebdomadaire : cette durée ne concerne que les salariés temps plein.

- Durée :
 - Le Code du travail : 48 heures maximum hebdomadaire.
 - La CCNS : 15 semaines par an, le nombre de semaines de 44 heures et plus (jusqu'à 48 heures).
 - La CCNS précise : pas plus de 4 semaines consécutives à 44 heures ou plus (donc la 5ème semaine ne doit pas dépasser 35 heures).
- Repos hebdomadaire : 24 heures consécutives + 11 heures de repos quotidien.

Durée maximum pour les cadres au forfait :

- Cadre au forfait annuel en heures :
 - Durée maximale journalière : 12 heures
 - Repos quotidien : 11 heures
 - Durée maximale hebdomadaire : 48 heures (la limite des 15 semaines comme les autres salariés ne s'applique pas)
 - Repos hebdomadaire : 24 heures + 11 heures
- Cadre au forfait annuel en jours :
 - Durée maximale journalière : pas soumis aux dispositions légales sur la durée maximale journalière
 - Repos quotidien : 11 heures
 - Durée maximale hebdomadaire : pas soumis aux dispositions légales sur la durée maximale hebdomadaire
 - Repos hebdomadaire : 24 heures + 11 heures

Les heures supplémentaires en application avec la CCNS :

- Les heures supplémentaires : heures effectuées au-delà de la durée contractuelle liée au contrat de travail.
- Jusqu'à 90 heures par an, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser.
- Au-delà, et dans la limite du contingent, le salarié peut refuser de les effectuer.
- Le plafond des heures supplémentaires est de 220 heures par salarié et par an (ce plafond est réduit à 70 heures pour les salariés à temps modulé).

Les contreparties des heures supplémentaires :

- Le repos compensateur de remplacement ou rémunération des heures :
 - A l'inverse du Code du travail, la CCNS pose le principe de récupération sous forme de repos des heures supplémentaires effectuées et si accord entre les parties, la rémunération de ces heures peut être prévue.
- Le repos compensateur :
 - Ces heures entièrement compensées en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heure annuelle.

Comment calculer le repos compensateur ?

- Chacune des 8 premières heures est majorée à 25 %, soit 1h15
- Chacune des 4 heures suivantes est majorée à 50 %, soit 1h30

- La rémunération : la nécessité d'un accord.
- Le Code du travail prévoit le régime de majoration des heures supplémentaires.

Comment calculer la rémunération des heures supplémentaires ?

- La rémunération de chacune des 8 premières heures est majorée de 25 %
- La rémunération de chacune des 4 heures suivantes est majorée de 50 %

Exemple

Un salarié qui a un contrat de travail indiquant 35h de travail hebdomadaire a effectué 39 heures sur une semaine. Son salaire horaire est de 12 € brut.

De la 36^{ème} à la 39^{ème} heure le salarié a effectué 4 heures supplémentaires :



La CCNS préconise :
Repos compensateur :
4 heures x 1h15 =
5 heures de repos



Mais, si accord, possibilité :
Rémunération :
4 heures x 12 € x 1,25 =
60 € à faire apparaître sur le bulletin de paye.

Travail régulier le dimanche :

Champ d'application : la CCNS prévoit une double condition :

- Les rythmes de l'activité sportive doivent l'exiger.
- Les emplois concernés doivent être directement liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activité sportive.

Compensation : les salariés doivent avoir :

- Soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé.
- Soit 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés (au prorata temporis pour CDD).

Le jour de repos hebdomadaire doit être inscrit dans le contrat de travail.

Travail occasionnel le dimanche :

Champ d'application :

La CCNS permet de manière exceptionnelle la dérogation à la règle du repos dominical.

Régime :

L'employeur doit obligatoirement avoir l'accord du salarié.

La CCNS prévoit la rémunération ou le repos compensateur des heures exceptionnelles le dimanche :

- La rémunération : rémunération de base + 50%
- Le repos compensateur : majoré de 50%



Heures du dimanche et heures supplémentaires :

La CCNS prévoit que s'applique seulement la majoration des heures le dimanche (pas de cumul avec les heures supplémentaires).

Modalité :

La CCNS impose de mentionner les modalités de prise de repos hebdomadaire.

Le régime d'équivalence :

Dans l'attente du décret étendu.

Le trajet entre le domicile et le lieu de travail :

Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le déplacement entre deux lieux de travail :

Ce temps de déplacement est considéré comme du travail effectif dans la mesure où le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le déplacement excédent le temps normal domicile – lieu habituel de travail :

Champ d'application :

Ce temps n'est pas considéré comme du travail effectif mais entraîne des contreparties financières ou de repos.

Compensation :

La contrepartie est sous forme de repos.

- Jusqu'à 18 heures de déplacement dans le mois = repos de 10 % des heures effectuées.
 - Au-delà de 18 heures de déplacement dans le mois = repos de 25 % des heures effectuées.
- Cette contrepartie peut être sous forme financière si vous avez un accord écrit avec votre salarié.

Les jours fériés :

- Une heure travaillée (quel que soit le jour) = majoration de 50 % (majoration payée ou récupérée).
- Les heures travaillées le 1er mai sont majorées à 100 % (majoration payée ou récupérée).

L'aménagement du temps de travail

La modulation :

Permettre aux associations de faire face, avec souplesse et en limitant le surcoût, aux fluctuations d'activité en faisant varier la durée du travail sur l'année.

Elle peut concerner les salariés à temps plein ou à temps partiel, des mentions spécifiques devront être inscrites dans le contrat de travail.

Un programme indicatif annuel devra être remis en début de période à votre salarié.

Modulation	Temps plein	Temps partiel
Etendue de la modulation	- 12 mois consécutif - 1575 heures + 7 heures (journée de solidarité)	- Modulation sur toute l'année ou sur une partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle. - La période de modulation est dite période de référence.
Obligations relatives à la durée du travail	-Plafond : 48 heures -Plancher 0 heure (avec maximum 14 semaines à 48 heures et un temps de travail moyen ne pouvant dépasser 44 heures sur 12 semaines consécutives)	-Durée annuelle ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat de travail. -Durée hebdomadaire : ne pourra pas atteindre 35 heures - Ne pourra aller au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat. - Plancher journalier : 2 heures - Plancher mensuelle : 28 heures
Heures supplémentaires	-Heures effectuées au-delà de 48 heures (sous réserve autorisation inspection du travail) - Heures effectuées au-delà de 1575 heures + 1 jour solidarité - Contingent d'heures est limité à 70 heures par an	impossible
Majoration heures supplémentaires	-Au-delà 48 heures hebdomadaires : majoration de 25% pour les 81 ^{ère} heures et 50% pour les suivantes -Au-delà des 1575 heures + 1 jour Les heures qui n'ont pas donné lieu à contrepartie pendant la modulation sont majorées de 25%.	/
Lissage de la rémunération	Le salaire est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le salarié aura le même salaire tous les mois, le salaire est lissé.	Pareil que plein temps
Mise en place de la modulation	Pas de contrat de travail spécifique car ce n'est qu'une gestion particulière du temps de travail sur l'année. Mais deux clauses spécifiques devront y figurer: la durée du travail et la rémunération	Après accord écrit du salarié. Même mise en place que temps plein



Une boîte à outils est à votre disposition sur le site du CROS CVL (Exemple : de modèle d'état des heures supplémentaires à annexer au bulletin de paye, de planning des heures réalisées, tableau de calcul du temps de travail...)

SOURCES DOCUMENTAIRES : Code du travail
Convention collective nationale du sport
Fiches pratiques du CoSMoS